

parcon*search



PARCON - persönlich, professionell, profiliert



PARCON - HR Competence Pool

- Wie gewinnt man gutes Personal trotz Fachkräftemangel?
- Mitarbeiter an das Unternehmen binden
- Strategien zur Mitarbeitergewinnung

Personalberatung
Personalkonzepte
Personalausbildung

«Erfolg besteht darin, dass man genau die Fähigkeiten hat, die im Moment gefragt sind.» (Henry Ford)



Wie gewinnt man gutes Personal trotz Fachkräftemangel?

Firmen sind so gut wie ihr Personal

Jedes Unternehmen ist nur so gut wie sein Personal. Ideal wäre es, wenn sich jede freie Stelle mit einem Bewerber besetzen liesse, dessen Qualifikationen und Erfahrungen perfekt zu den gestellten Anforderungen passen. Über viele Jahre bot der Arbeitsmarkt fachkundige Bewerber auch in ausreichender Zahl; von Fachkräftemangel war früher keine Rede. Die gute Konjunkturlage hat die Suche nach geeignetem Fachpersonal in den letzten Jahren zu einer hochkomplexen und wettbewerbsorientierten Angelegenheit gemacht. Dass der Arbeitsmarkt zu wenige qualifizierte Kandidaten bereitstellt und viele Stellen unbesetzt bleiben, setzt Unternehmen unter Druck, hohen Aufwand zu betreiben, um bestehende Mitarbeiter zu halten und neue zu gewinnen.

Alle sind betroffen

Unabhängig von der Unternehmensgrösse fällt das Ergebnis ähnlich aus: Gleich, ob KMU oder internationales Unternehmen, fast alle sind vom Fachkräftemangel betroffen. Auch mit der korrekten internen HR-Unterstützung gelingt es den Unternehmen nicht immer, Kandidaten auf einem Arbeitsmarkt mit Fachkräftemangel zu gewinnen, die beim Unternehmenswachstum nützlich sein könnten. Auch herkömmliche Taktiken, wie das Angebot eines besonders attraktiven Gehaltspakets, überzeugen nicht mehr unbedingt die bestgeeignetsten Kandidaten.

Nachwuchskräfte fördern

Wenn Unternehmen die Einstellung von neuen Mitarbeitern, insbesondere von Berufseinsteigern und Nachwuchskräften, vernachlässigen, sind Qualifikationsengpässe unvermeidbar. Unternehmen müssen sich kontinuierlich um die Einstellung neuer Mitarbei-



tenden bemühen, um sich gezielt weiterentwickeln zu können.

Im Wirtschaftsumfeld der vergangenen 10 Jahren empfinden es Personalverantwortliche als schwierig, Arbeitsstellen mit Kandidaten mit den richtigen Fähigkeiten, Erfahrungen und fachlichen Voraussetzungen zu besetzen. Für manche Unternehmen kann das durchaus ernste Konsequenzen haben. Ein Mangel an geeigneten Fachkräften und Spezialisten kann Bestrebungen zur Steigerung der Produktivität, des Umsatzes und der Rentabilität unterminieren und Unternehmen daran hindern, ihr volles Potenzial auszuschöpfen. Viele HR Verantwortliche bekommen auch schlicht zu wenige vielversprechende Bewerbungen.

«Thema Gehaltsvorstellungen»

Personalchefs merken auch an, dass die Gehaltsvorstellungen der Kandidaten zu hoch sind. Die hohen Gehaltserwartungen lassen sich teilweise auf den Fachkräftemangel zurückführen. Gut ausgebildete Fachkräfte und Spezialisten erwarten ein mindestens marktübliches Gehalt, wenn nicht mehr, weil sie ihren Marktwert kennen. Hinzu kommt, dass vielen Stellensuchenden auch eine ausgewogene Work-Life-Balance und erfolgsversprechende Karriereaussichten wichtig sind.

Mit anderen Worten: Mit einer attraktiven Vergütung alleine wird sich ein Unternehmen nicht vom Wettbewerb abheben können. Um sich vom Wettbewerb abzuheben, sollten neben eines Gehaltspakets, einer ausgeglichenen Work-Life-Balance auch weitere attraktive Aspekte der zu besetzenden Stelle hervorgehoben werden. Die Möglichkeiten, neue Verantwortungen zu übernehmen, oder sich in einer Führungsrolle weiterzuentwickeln, können ebenfalls interessant sein, da viele Kandidaten ihre Karriere langfristig planen.

Einige Unternehmen stellen auch einen Zusammenhang zwischen dem Fachkräftemangel und dem Rückgang der Arbeitsmoral fest. Sie bemerken, dass Schwierigkeiten, Deadlines einzuhalten und Kundenerwartungen zu treffen, weitere Auswirkungen des Fach-

kräftemangels sind. Eine mangelhafte Arbeitsmoral führt oft zu erhöhter Mitarbeiterfluktuation. Dieser Drehtüreffekt wird in seinem Einfluss oft unterschätzt. Über Social Media verbreiten sich schlechte Nachrichten und negative Urteile inzwischen äusserst schnell (Stichwort: kununu). Steht ein Unternehmen erst im Ruf, ein mangelhaftes Arbeitsklima zu haben, werden sich Schwierigkeiten bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter ergeben.



Professionals

Wachstumspläne kann ein Unternehmen nur mit den Professionals umsetzen, die es für sich gewinnen kann. In einigen Fällen können Personallücken eventuell durch Umbesetzungen oder die Ausweitung von Aufgabenbereichen geschlossen werden. Eine Überlastung des Personals führt allerdings auch zur Unzufriedenheit der Mitarbeitenden. Auch wird im Zusammenhang mit solchen Massnahmen häufig mehr Gehalt gefordert, was die Geschäftskosten in die Höhe treibt.

Um diesem Umstand vorzubeugen, sollten Unternehmen ihren „Employer Brand“ stärken, indem sie beispielsweise ein autonomes, flexibles Arbeiten ermöglichen oder gute Chancen für die Karriereentwicklung anbieten. Andere Lösungsansätze beinhalten unter anderem, Einstellungsanforderungen flexibler zu handhaben oder Fachkräfte mit vergleichbaren Kenntnissen einzustellen und diese dann intern weiterzubilden.

Umgang mit Fachkräftemangel

Wenn ein Unternehmen aus Kostengründen ausschliesslich auf interne Personalbeschaffung setzt, verringert das die Möglichkeiten zur Auswahl zusätzlicher passender Kandidaten. Dieser Anreiz rechnet sich letztlich nicht. Langfristig ist es kostensparender, wenn eine Stelle mit dem richtigen (externen) Kandidaten besetzt wird.

„Um Zugang zu einem grösseren Talentpool zu erhalten, empfiehlt es sich, mehrere Einstellungskanäle zu nutzen.“

Wir stellen in unserer Alltagspraxis oft fest, dass viele Unternehmen sich nicht ausreichend auf das geänderte Verhalten der Kandidaten einstellen. Während der globalen Rezession (2007-2010) hatten viele Fachkräfte ihre Karriereerwartungen gezwungenermassen auf Eis gelegt: Nach Jahren eingeschränkter Entwicklungsmöglichkeiten, mit entsprechend gedämpfter Gehalts-

entwicklung, hat ihnen der Markt wieder mehr zu bieten. Kandidaten, die den nächsten Karriereschritt planen, haben fachbereichsunabhängig mehr Auswahl, und für immer mehr Kandidaten gibt es diverse attraktive Stellenangebote. Auf diesen Umschwung am Arbeitsmarkt sollten sich Unternehmen einstellen. Unser Rat hier: **„Durch einen zügigen Bewerbungsprozess oder eine flexiblere Handhabung von Arbeitszeiten lassen sich entscheidende Wettbewerbsvorteile gewinnen.“**

Nur wenige Unternehmen wirken dem Fachkräftemangel durch Zahlung höherer Gehälter entgegen. Zwar hat eine gute Bezahlung durchaus Einfluss auf die allgemeine Mitarbeiterzufriedenheit, den Wechsel zu einem Wettbewerber verhindert sie alleine jedoch nicht.

„Theoretisch ist Unternehmen die Bedeutung guter Karriereöglichkeiten oder einer besseren Work-Life-Balance bewusst. Doch wie steht es mit der Praxis? Wenn ein Unternehmen auf die Karrierevorstellungen seiner Mitarbeiter eingeht, ist es faktisch für ein breiteres Kandidatenspektrum interessant.“

Interne Kommunikation ist die Grundvoraussetzung

Ein Unternehmen sollte seine Vorteile und Chancen, die es zu bieten hat, auch aufzeigen um die Mitarbeiterbindung zu stärken. Davon abgesehen sollten weitere Möglichkeiten in Betracht gezogen werden, um Personal aufzustocken. Das Ausbalancieren von Arbeitsabläufen wird über kurz oder lang zu Spannungen führen, wenn das Personal nicht durch Gewinnung weiterer Mitarbeiter entlastet wird.

Strategien zur Mitarbeitergewinnung

Wenn immer nur nach optimalen Kandidaten Ausschau gehalten wird, bleiben Vakanzen lange unbesetzt. Das steigert den Arbeitsdruck auf bestehendes Personal, weil sie die fortbestehenden Lücken schliessen müssen - mit entsprechenden Folgen für die Arbeitsmoral und der Gefahr einer höheren Personalfuktuation. Arbeitgeber lockern zwischenzeitlich die Einstellungsbedingungen, bevorzugen aber den **„Perfect-match Kandidaten“** bei der Stellenbesetzung. Die Innovationskraft profitiert davon, weil so verschiedene Fähigkeitsprofile und Ansätze zueinanderfinden.



„Diversität fördert Innovation - ein Hauptargument dafür bei der Suche nach geeignetem Personal mehrere Talentpools zu nutzen“. Neue Mitarbeiter bringen frischen Wind ins Unternehmen. Ein Unternehmen, das Diversität am Arbeitsplatz fördert, kann mit Marktänderungen besser Schritt halten. Die Nutzung mehrerer Pools unterstützt ein Unternehmen auch bei der Kontrolle der Gehaltskosten: Kandidaten auf der Suche nach Stellen mit Aufstiegs Potenzial sind oft stärker an neuen Herausforderungen interessiert als an einer signifikanten Lohnerhöhung.

Der Blickwinkel, dass der Hauptfaktor der Mitarbeitermotivation in der Vergütung liegt, hat sich auf Unternehmensseite geändert. Eine gute Work-Life-Balance stellt einen wichtigeren Faktor für Fachkräfte bei der Wahl einer neuen Position dar. Aus Sicht der meisten Kandidaten ist ein gutes Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber eminent. Demzufolge ist es mit dem entsprechenden Ansatz durchaus möglich, Mitarbeiter durch attraktive Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zu halten und zu motivieren.

Motivierende Faktoren kommunizieren

Die Bezahlung bleibt bei den Arbeitnehmern selbstverständlich weiterhin sehr wichtig, aber ebenso wichtig sind **flexible Arbeitszeiten**, die Möglichkeit von **autonomen Arbeiten** und langfristigen **Karrierechancen**. Das gilt ganz besonders bei den „Millennials“ und den ihnen direkt vorangehenden Jahrgängen. Mit diesen



Zusatzvorteilen können sich Unternehmen Kandidaten gegenüber als attraktive Arbeitgeber präsentieren. Dies ist insbesondere dann entscheidend, wenn sie beim Gehaltsbudget keinen Spielraum haben. Eine vorausschauende Vorbereitung hilft ebenfalls bei der Ermittlung möglicher Lücken und versetzt Unternehmen in die Lage, eine langfristige Talentmanagementstrategie zu entwickeln. Über den Tellerrand hinauszuschauen ist sicherlich auch immer eine gute Variante, da viele Talente das Anforderungsprofil vielleicht nicht zu Hundertprozent erfüllen, aber mit der richtigen Kombination aus Weiterbildung und Motivation lassen sich diese Bewerbenden erfolgreich weiterentwickeln. Wer als Mitarbeiter so gefördert wird, ist seinem Unternehmen gegenüber in der Regel loyaler eingestellt. Kooperation mit professionellen Recruitern ermöglichen den Unternehmungen einen weiteren Zugriff auf qualifiziertes Fachpersonal. Es sind loyale und gute Repräsentanten ihrer Firmenkunden. Dies erspart den Unternehmungen und den Personalverantwortlichen viel Zeit und somit Geld.

PARCON
PERSONALTREUHAND AG
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
parcon@parcon.ch



PARCON ST. GALLEN
PERSONALTREUHAND AG
Zwinglistrasse 10
CH-9000 St. Gallen
Telefon +41 (0)71 228 00 00
parcon.sg@parcon.ch



PARCON
MANAGEMENT AG
Auer Strasse 6a
CH-9435 Heerbrugg
Telefon +41 (0)71 727 11 11
management@parcon.ch

www.parcon.ch

PARCON ist eine führende Personaldienstleisterin, die seit 1992 umfassende HR Arbeit erbringt. Sprechen Sie mit unseren HR Business Consultants über Ihre Entlastung. Sie benötigen Ihre Kraft und Zeit künftig an anderen Orten, als in der Personaladministration und Lohnbuchhaltung.

Wir freuen uns auf das Gespräch mit Ihnen. Im Dienste der **HR Excellence für Ihr Unternehmen!**

Ihr PARCON Team

Redaktion: Geschäftsleitung; management@parcon.ch; 9435 Heerbrugg
Ausgabe: 02/2019 © PARCON™

